

Hohe Anforderungen, wenig Ressourcen: Arbeitszeiten in der Alten- und Krankenpflege

baua: Fakten

Beschäftigte in der Pflege arbeiten häufig nachts sowie an Wochenenden und überdurchschnittlich oft in Rufbereitschaft. Gleichzeitig arbeiten sie seltener in Vollzeit. Das zeigen Analysen auf Basis der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019. In der Krankenpflege sind zudem besonders häufig verkürzte Ruhezeiten zu verzeichnen. Ferner berichten Beschäftigte in der Alten- und Krankenpflege von einem geringen Einfluss auf ihre Arbeitszeitgestaltung.

Nicht erst seit der SARS-CoV-2 Epidemie sind Pflegekräfte mit besonders belastenden Arbeitsbedingungen konfrontiert. Sie erleben hohe physische und psychische Arbeitsanforderungen, die sich im Stresserleben und in gesundheitlichen Beschwerden widerspiegeln.¹ Neben physischen und psychischen Anforderungen stellt auch die Arbeitszeit einen wichtigen Faktor für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit dar.

Welche arbeitszeitlichen Anforderungen in Pflegeberufen vorherrschen, wird im Folgenden auf Basis der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019 dargestellt. Dabei werden Alten- (n = 124) und Krankenpflegekräfte (n = 332; inkl. Gesundheits-, Kinderkrankenpflegekräfte, Hebammen und Entbindungspflegekräfte) mit Beschäftigten in anderen Berufen (n = 8.119) verglichen.

Betrachtet werden abhängig Beschäftigte im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 65 Jahren. Die Einteilung in die Berufsgruppen erfolgt anhand der „Klassifikation der Berufe 2010“ der Bundesagentur für Arbeit (81301-81323 und 81352-81394: Krankenpflege; 82101-82194: Altenpflege). Insgesamt arbeiten deutlich mehr Frauen als Männer in Pflegeberufen (Frauenanteil in der Altenpflege: 81% und in der Krankenpflege: 82%).

Arbeiten zu atypischen Zeiten

Über die Hälfte der Beschäftigten in der Alten- (57%) und Krankenpflege (59%) arbeitet regelmäßig zu atypischen Zeiten vor 7 Uhr oder nach 19 Uhr (vgl. Abb. 1). Große Teile der Pflegekräfte (87% bzw. 85%) arbeiten zudem regelmäßig am Wochenende. Vor allem in der Krankenpflege (61%), aber auch in der Altenpflege (37%) wird zumindest gelegentlich auch nachts gearbeitet. Beschäftigte in anderen Berufen arbeiten deutlich seltener zu atypischen Zeiten (19%), am Wochenende (38%) oder nachts (18%).

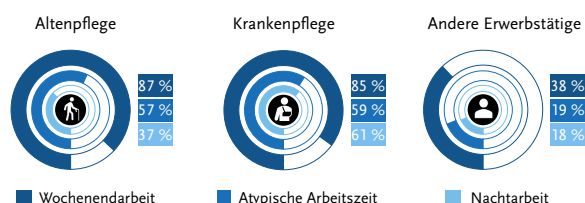


Abb. 1 Anteil Beschäftigter mit atypischen Arbeitszeiten, Wochenend- und Nachtarbeit

Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst

Im Vergleich zu anderen Erwerbstätigen leisten sowohl Altenpflegekräfte als auch Krankenpflegekräfte etwas häufiger Bereitschaftsdienste (vgl. Abb. 2). Darüber hinaus ist Rufbereitschaft in der Alten- (20%) und Krankenpflege (15%) deutlich stärker verbreitet als in anderen Berufen (6%) und führt auch häufiger zu einem tatsächlichen Arbeitseinsatz.

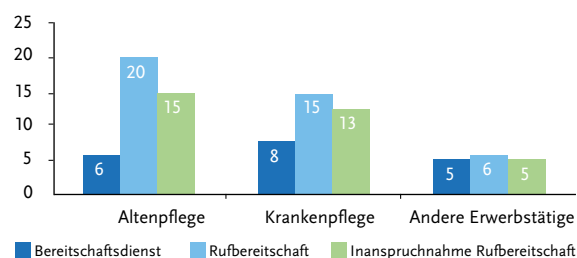


Abb. 2 Anteil Beschäftigter mit regelmäßigem Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft und Inanspruchnahme von Rufbereitschaft in Prozent

Teilzeit und kurze Ruhezeiten

Beschäftigte in der Pflege haben durchschnittlich geringere vertragliche Wochenarbeitszeiten (32 bzw. 33 Stunden) als andere Erwerbstätige (vgl. Abb. 3). Das ist vor allem auf die höhere Teilzeitquote in der Alten- (55%) und Krankenpflege (50%) gegenüber dem geringeren Anteil bei

anderen Erwerbstätigen (23 %) zurückzuführen. Wie auch andere Erwerbstätige arbeiten Beschäftigte in der Pflege häufig länger als vertraglich vereinbart.

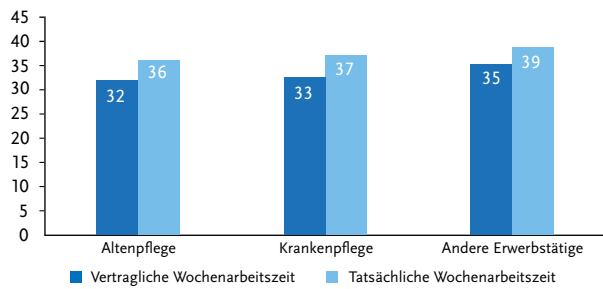


Abb. 3 Durchschnittliche vertraglich vereinbarte und tatsächliche Wochenarbeitszeit in Stunden

Um ausreichende Erholung zu ermöglichen, haben Beschäftigte nach § 5 Abs. 1 ArbZG grundsätzlich Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden zwischen zwei Arbeitseinsätzen.² In den Pflegeberufen gelten jedoch häufig gesetzliche, tarifvertragliche oder betriebliche Ausnahmeregelungen, die eine Verkürzung der Mindestruhezeit ermöglichen (§ 5 Abs. 2 ArbZG).

Tatsächlich berichtet etwa die Hälfte der Krankenpflegekräfte (51 %) davon, mindestens einmal im Monat Ruhezeiten von weniger als elf Stunden zu haben (vgl. Abb. 4). Bei den Altenpflegekräften ist es etwa jede bzw. jeder Vierte (26 %), bei anderen Erwerbstätigen jede bzw. jeder Sechste (17 %).

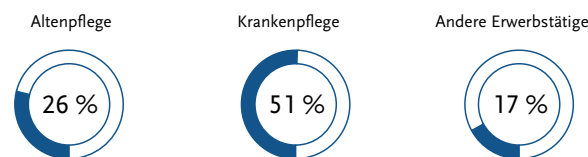


Abb. 4 Anteil Beschäftigter mit verkürzten Ruhezeiten

Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung

Kranken- und Altenpflegekräfte haben vergleichsweise wenig Einfluss auf die Gestaltung ihrer Arbeitszeit. Während etwa 46 % der anderen Beschäftigten (sehr) viel Einfluss auf ihren Arbeitsbeginn und ihr Arbeitsende nehmen können, trifft dies nur auf 15 % der Beschäftigten in der Krankenpflege und auf 8 % der Beschäftigten in der Altenpflege zu. Ähnlich wenig Einfluss haben Pflegekräfte darauf, sich flexibel ein paar Stunden freinehmen zu können (vgl. Abb. 5).

Mehr als die Hälfte aller Krankenpflegekräfte und fast zwei Drittel der Altenpflegekräfte können zudem kaum Einfluss auf den Zeitpunkt ihrer Pausen nehmen. Während Be-

schäftigte in der Krankenpflege nahezu ebenso häufig wie andere Erwerbstätige (sehr) viel Einfluss auf den Zeitpunkt von Urlaub oder freien Tagen nehmen können (60 % bzw. 62 %), kann dies nur knapp die Hälfte der Altenpflegekräfte.

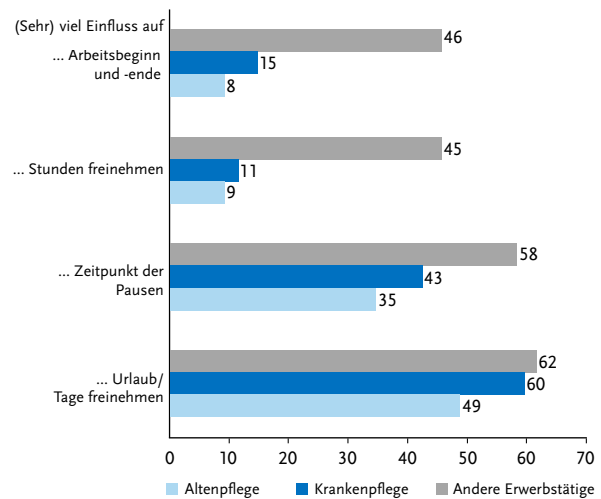


Abb. 5 Anteil Beschäftigter mit viel bzw. sehr viel Einfluss auf ihre Arbeitszeitgestaltung in Prozent

Fazit

Beschäftigte in der Alten- und Krankenpflege arbeiten durchschnittlich häufiger zu atypischen Zeiten und haben weniger Möglichkeiten, die Arbeitszeit nach ihren Bedürfnissen flexibel zu gestalten. Damit fehlt ihnen eine wichtige Ressource, um die hohen physischen und psychischen Anforderungen ihres Berufs zu bewältigen. Es sollte daher stets kritisch geprüft werden, inwiefern bei der Schichtplangestaltung Rücksicht auch auf persönliche Belange genommen werden kann. Darüber hinaus helfen verlässliche Arbeitszeiten, berufliche und private Anforderungen besser zu bewältigen.

Weiterführende Informationen

- 1 M. Lück, M. Melzer: Arbeitsbedingungen in der Alten- und Krankenpflege – Höhere Anforderungen, mehr gesundheitliche Beschwerden. BIBB/BAuA-Faktenblatt 31. Dortmund: BAuA 2020
doi: 10.21934/baua:fakten20200108
- 2 L. Ratermann, N. Backhaus, C. Brauner, A. Tisch: Verkürzte Ruhezeiten: Auswirkungen auf die Gesundheit und die Work-Life-Balance. baua: Bericht kompakt. Dortmund: BAuA 2019
doi: 10.21934/baua:berichtkompakt20191030